Deutscher Bundestag **Drucksache 19/15169**

19. Wahlperiode 13.11.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Dr. Manuela Rottmann, Katharina Dröge, Beate Müller-Gemmeke, Luise Amtsberg, Canan Bayram, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Katja Keul, Monika Lazar, Dr. Irene Mihalic, Dr. Konstantin von Notz, Lisa Paus, Filiz Polat, Tabea Rößner, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 19/9739, 19/15153 –

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Ressourcenschonende Produktion, Innovation und der Einsatz neuer klimaschonender Technologien, auf soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtetes Wirtschaften mit langfristigen Investitionen – all das sind Aspekte, die Unternehmen heutzutage global wettbewerbsfähig machen. Diese Form des Wirtschaftens gilt es im Hinblick auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland und zum Wohl unserer Gesellschaft zu fördern. Die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens sowie die Übernahme von Verantwortung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit müssen dabei weiter in den Fokus der Entscheidungsträger in Unternehmen rücken.

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre vom 17. Mai 2017 (ABl. L 132 vom 20.05.2017, S. 1, im Weiteren: „2. ARRL“) hätten sich der Bundesregierung verschiedene Möglichkeiten geboten, die Vergütungspolitik börsennotierter Unternehmen neu an diesen Grundsätzen auszurichten. Wie bereits der Titel der Richtlinie nahelegt, soll sie zudem in erster Linie die Rechte der Aktionäre stärken. Sie bietet dem deutschen Gesetzgeber verschiedene Möglichkeiten eine langfristige Mitwirkung der Aktionäre zu fördern.

Leider nutzt der Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) die Möglichkeiten der 2. ARRL, in den genannten Bereichen erforderliche Veränderungen anzustoßen, nur unzureichend. Die Bundesregierung lässt damit die Chance einer dringend notwendigen Neuausrichtung verstreichen. Unternehmen müssen und können eine positive Wirkung auf Gesellschaft, Wirtschaft und Ökologie entfalten. Aufgabe von Politik muss es sein, dafür den richtigen Rahmen zu setzen.

II. Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auf,

umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, der in gemeinschaftsrechtskonformer Weise regelt, dass

1. sich die Bezüge der Vorstandsmitglieder stärker am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens orientieren, indem:
   a) die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder höchstens zu einem Viertel variabel (z.B. Boni, Tantiemen und Aktienoptionen) gestaltet sein dürfen, und
   b) einer Erfolgsbeteiligung eine Beteiligung bei den Verlusten des Unternehmens gegenüberstehen muss, durch die gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme sogenannter Claw-Back-Klauseln in Verträgen von Vorständen und oberem Management und
   c) die Erfüllung nachhaltiger, sozialer und ökologischer Kriterien in die Erfolgsbeteiligung einbezogen wird;
2. die Mitwirkung der Aktionäre dadurch gestärkt wird, dass die Hauptversammlung zumindest über die Höhe der Gesamtvergütung verbindlich abstimmt und durch eine Gewichtung von Stimmrechten in Abhängigkeit von der Haltedauer der jeweiligen Aktien langfristig beteiligte Anleger stärkeren Einfluss auf die nachhaltige und langfristige Vergütungspolitik ausüben können;
3. der Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Vergütungssysteme ausdrücklich dazu verpflichtet wird, ein Verhältnis der Vorstandsgehälter zu den Gehältern des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft festzulegen („manager to worker pay ratio“);
4. in Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern stets eine ordentliche Kündigung vereinbart werden muss;
5. institutionelle Anleger und Vermögensverwalter in ihrer Mitwirkungspolitik ausdrücklich beschreiben und veröffentlichen, wie sie finanzielle und nicht finanzielle Themen, dabei insbesondere, soziale und ökologische Auswirkungen und Corporate Governance Themen überwachen.

Berlin, den 12. November 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

Zu II. 1. a. bis c.

Zwar zeigt sich, dass Unternehmen immer stärker versuchen, Vergütung und langfristigen Unternehmenserfolg zu verknüpfen (Vergütungsstudie 2017, Studie PricewaterhouseCoopers GmbH/Frankfurter Goethe-Universität); konterkariert wird dies allerdings durch die weiterhin gängige Praxis der Zahlung sehr hoher variabler Vergütungsbestandteile.

Obwohl oftmals kein besonders starker Zusammenhang zwischen Leistung und Höhe der variablen Vergütungsbestandteile besteht, wird an ihnen in der bestehenden Form festgehalten (DVFA-Studie 2018). Dies führt sich fort im weiterhin ungelösten Problem der Fehlanreize in den Vergütungssystemen. Wenn Erfolge mit hohen variablen Vergütungsbestandteilen belohnt werden, Misserfolge aber auf die Allgemeinheit verlagert werden können, dann fördert dies kurzfristiges, risikoreiches Denken und Handeln in den Führungsetagen der Unternehmen. Die variablen Vergütungsbestandteile müssen daher auf ein angemessenes Maß begrenzt werden. Damit Erfolgsbeteiligung künftig grundsätzlich an den langfristigen Erfolg des Unternehmen anknüpfen, sollen z.B. Aktienoptionen erst nach fünf Jahren ausgeübt werden dürfen und der Bezugswert nicht unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen liegen dürfen. Durch verbindliche Claw-Back-Klauseln in Verträgen von Vorständen und oberem Management, die die Rückzahlung von variablen Gehaltsbestandteilen bei Nichterfüllung vorab festgelegter Ziele ermöglichen, wird sichergestellt, dass einer Erfolgsbeteiligung auch immer eine Verlustbeteiligung gegenüber steht. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung reagiert auf die Gefahren variabler Vergütungsbestandteile nicht.

Entsprechend fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auf, die Richtlinienumsetzung zum Anlass zu nehmen, um einen Gesetzentwurf vorzulegen, der zum einen regelt, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder höchstens zu einem Viertel variabel (inkl. aller Boni, Tantiemen oder Aktienoptionen), also an den kurzfristigen Unternehmenserfolg, geknüpft sein dürfen, und zum anderen beinhaltet, dass auch die Erfüllung sozialer und ökologischer Kriterien in die Erfolgsbeteiligung einbezogen werden muss. Die Vorgaben der 2. ARRL stehen der hier geforderten gesetzlichen Regelung nicht entgegen.

Zu II. 2.

Nach Artikel 1 Nr. 4 der 2. ARRL und dem dort bezeichneten Artikel 9a Abs. 2 Satz 1 haben Mitgliedstaaten grundsätzlich sicherzustellen, dass „die Abstimmung über die Vergütungspolitik durch die Aktionäre in der Hauptversammlung verbindlich ist“. Nach Artikel 9a Abs. 3 Satz 1 können die Mitgliedstaaten allerdings „vorsehen, dass die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik empfehlenden Charakter hat.“ Von dieser Ausnahmemöglichkeit hat die Bundesregierung in dem vorgelegten Entwurf Gebrauch gemacht (vgl. Seite 89/90 , BT-Drs. 19/9739). Die Begründung der Bundesregierung ist indes nicht überzeugend.

Der im Gesetzentwurf vorgesehene, lediglich empfehlende Charakter der Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik wird keinerlei anleitende, geschweige denn begrenzende Wirkung auf die Vergütungspolitik nach sich ziehen. Es handelt sich vielmehr um eine bloße Schein-Beteiligung der Hauptversammlung. Er wird nicht dem Grundsatz der 2. ARRL gerecht, die langfristige Mitwirkung der Aktionäre zu fördern. In Erfüllung dieses Grundsatzes, sind die Anteilseigner daher an der Entscheidung über das Vergütungssystem verbindlich zu beteiligen.

Gegen eine stärkere Rolle der Hauptversammlung wird die Gefahr eines höheren Einflusses an kurzfristiger Rendite interessierter institutioneller Anleger auf die Vergütungspolitik ins Feld geführt. Dieser Gefahr wollen wir wie folgt begegnen:

Der Hauptversammlung wird gesetzgeberisch die Kompetenz zugeschrieben, verbindlich zumindest einen absoluten Höchstsatz („Deckel“ oder „Cap“) der Gesamtvergütung der Vorstände festzulegen. Die konkrete Ausgestaltung verbliebe hiernach weiterhin beim Aufsichtsrat, der sich aber an den von der Hauptversammlung vorgegebenen Vergütungsdeckel zu halten hätte. Sollte die seitens der Aktionäre festgesetzte Höchstgrenze nicht mehr den Gegebenheiten der Gesellschaft genügen, müsste der Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Änderung unterbreiten und darin die besonderen Gründe erläutern. Dadurch wäre eine erneute Kontrollinstanz gegeben. Gleichzeitig bliebe die benötigte Flexibilität bestehen, die Privatautonomie der Gesellschaften wäre geschützt und die Organisationsverfassung der Aktiengesellschaft würde nicht in Frage gestellt. Etwaigen

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Bedenken hinsichtlich der möglichen Anfechtbarkeit derartiger Beschlüsse, nach denen auf eine erhobene Anfechtungsklage ggf. langwierige Rechtsstreitigkeiten drohen, könnte – sollten die Bedenken überhaupt berechtigt sein – durch eine entsprechende Einbettung dieser Beschlusssituation in den Tatbestand des § 246a des Aktiengesetzes begegnet werden, dessen Überarbeitung bei dieser Gelegenheit im Übrigen ebenfalls geprüft werden sollte.

Ein verbindlicher Beschluss der Hauptversammlung sollte die langfristige Mitwirkung der Anteilseigner stärken. Eine Gewichtung von Stimmrechten auf Grundlage der Haltedauer der jeweiligen Aktien verleiht langfristig engagierten und an Nachhaltigkeit interessierten Aktionären im Bereich der Vergütungspolitik ein stärkeres Gewicht.

Im Falle eines weitergehenden verbindlichen Votums der Hauptversammlung ist gesetzgeberisch im Blick zu behalten, dass Anteilseigner auf diese Weise nicht Partikularinteressen durchsetzen, die den in diesem Entschließungsantrag formulierten allgemeinen Ansprüchen an das Vergütungssystem (Ausrichtung auf ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit und Fairness der Vergütungshöhe etc.) zuwiderlaufen. Bei der gesetzlichen Ausgestaltung des Erfordernisses eines „verbindlichen Votums“ sollte daher beachtet werden, dass eine Änderung des Vergütungssystems, die durch die Ablehnung der Hauptversammlung und durch anschließende Revisionsprozesse zu Stande gekommen ist, nicht zu einer Umgehung dieser Aspekte führen darf.

Zu II. 3.

Die fehlende Relation von Vorstandsvergütungen zur Vergütung der übrigen Beschäftigten sorgt für soziale Spaltung und öffentliches Unverständnis. In Extremfällen erhalten Vorstandsmitglieder mehr das 160-fache des durchschnittlichen Lohns eines Facharbeiters (IMU, Mitbestimmungsreport Nr. 44, 07.2018). Noch dazu gehen die aktuellen Vergütungsvereinbarungen auch zu Lasten der Allgemeinheit, weil diese Zahlungen als Betriebsausgaben absetzbar sind und damit das Steueraufkommen schmälern.

Auch dieser Aspekt wird vom Gesetzentwurf der Bundesregierung auch unter Berücksichtigung der Änderungsanträge der Koalition nicht aufgegriffen. Nach dem dort in § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG-E vorgesehenen Modell wäre der Aufsichtsrat lediglich dazu aufgefordert, ein solches Verhältnis „zu erläutern“.

Der Bundestag fordert die Bundesregierung daher dazu auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der den Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Vergütungssysteme ausdrücklich dazu verpflichtet, ein Verhältnis der Vorstandsgehälter zu den Gehältern des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft festzulegen.

Zu II 4.

Verträge mit Vorstandsmitgliedern sind Dienstverträge nach § 620 BGB, die – wenn es nicht anders vereinbart ist – nur dann „ordentlich“ gekündigt werden können, wenn sie auf unbestimmte Zeit eingegangen sind. Nach § 84 AktG können Vorstandsmitglieder aber nur für maximal fünf Jahre bestellt werden. Sollte dennoch die Möglichkeit einer ordentlichen Kündbarkeit gewünscht werden, so wäre diese im Vertrag ausdrücklich zu vereinbaren, was jedoch bislang unüblich ist. Daher hat das Vorstandmitglied im Falle seiner vorzeitigen Ablösung, wenn keine Gründe der außerordentlichen Kündigung vorliegen, i.d.R. einen Schadensersatzanspruch in Höhe der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages, sofern kein Abfindungscap vertraglich vorgesehen ist.

Angesichts des unter Ziff. II 3. dieses Entschließungsantrags dargestellten Verhältnisses zwischen Vorstandsvergütung und der Vergütung der sonstigen Mitarbeiter ist eine solche Regelung jedoch weder in der Gesellschaft noch in der Belegschaft vermittelbar. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher dazu auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der festlegt, dass im Anstellungsvertrag für Vorstände stets eine ordentliche Kündbarkeit vereinbart werden muss.

Dass auch die 2. ARRL selbst davon ausgeht, dass Vorstandsmitglieder üblicherweise ordentlich gekündigt werden können, zeigt insoweit ein Blick in Artikel 9a Abs. 6 der Richtlinie. Dort heißt es u.a., dass in „(…) der Vergütungspolitik (…) die geltenden Kündigungsfristen (…)“ angegeben werden sollen. Entsprechend nimmt § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG-E diese Vorgabe auf. Sowohl der Regelungsgehalt des Artikel 9a Abs. 6 der Richtlinie als auch der Gehalt des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG-E laufen indes gegenwärtig leer, soweit nicht – wie derzeit eher unüblich – ausnahmsweise eine ordentliche Kündbarkeit in den jeweiligen Vertrag mit aufgenommen würde. Dieser Missstand sollte beseitigt werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu II. 5.

Die ausdrückliche Erwähnung sozialer und ökologischer Auswirkungen sowie Corporate Governance-Themen in der 2. ARRL erfährt in § 134b AktG-E keine entsprechende Berücksichtigung. Während § 134b AktG-E institutionelle Anleger und Vermögensverwalter bei der Erstellung ihrer Mitwirkungspolitik lediglich auf die „Überwachung *wichtiger Angelegenheiten*“ verpflichtet, lautet die Formulierung in der Richtlinie:

> „Institutionelle Anleger und Vermögensverwalter arbeiten eine Mitwirkungspolitik aus und machen sie öffentlich bekannt, in der beschrieben wird, wie sie die Mitwirkung der Aktionäre in ihre Anlagestrategie integrieren. In der Politik wird beschrieben, wie sie die Gesellschaften, in die sie investiert haben, hinsichtlich wichtiger Angelegenheiten überwachen, *auch in Bezug auf Strategie, finanzielle und nicht finanzielle Leistung und Risiko, Kapitalstruktur, soziale und ökologische Auswirkungen und Corporate Governance*, wie sie Dialoge mit Gesellschaften führen ...“

Während die Formulierung der Richtlinie explizit deutlich macht, dass neben finanziellen auch nicht-finanzielle und dabei insbesondere soziale, ökologische und Corporate Governance-Themen wichtige Elemente der Unternehmenssteuerung sind, fällt die Formulierung des Gesetzesentwurfes hinter diesen Anspruch zurück, indem lediglich von „wichtigen Angelegenheiten“ gesprochen wird. Was eine „wichtige Angelegenheit“ ist, wird nicht-näher ausgeführt. Die gesellschaftlich bedeutsamen Themen der sozialen Verantwortung und der ökologischen Zukunftsfähigkeit bleiben unerwähnt und es ist zu befürchten, dass Unternehmen daraus den Schluss ziehen, dass ökologische sowie soziale Aspekte nicht Gegenstand der Vergütungspolitik oder der Unternehmenssteuerung sein sollen. Dem ist antragsgemäß entgegen zu wirken.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.